

**University of Groningen**

## **Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen**

van Zon, Sander; Bultmann, Ute; Reijneveld, Sijmen

*Published in:*  
Sociale Vraagstukken

**IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.**

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*  
2018

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

van Zon, S., Bultmann, U., & Reijneveld, S. (2018). Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen. *Sociale Vraagstukken*.

### **Copyright**

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

### **Take-down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.*

# Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen

Arbeid & Economie   Publiek management

*Sommige mensen gaan al op jonge leeftijd werken, verrichten vaak zwaar werk, leven dikwijls ongezonder en verdienen te weinig om te sparen om eerder te stoppen met werken. Zij zouden met een naar sociaaleconomische positie gedifferentieerd pensioenbeleid eerder en gezonder met pensioen kunnen.*

Door **Sander van Zon, Ute Bultmann, Menno Reijneveld**  
16 juli 2018

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft de laatste jaren veel stof doen opwaaien, zeker in sectoren met fysiek zwaar werk. Vanaf 2013 stijgt de pensioensleeftijd, van 65 jaar naar 67 jaar in 2022. Daarna zal de pensioensleeftijd worden gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting.

Het gevolg is dat iedere stijging van de levensverwachting hand in hand gaat met een soortgelijke stijging in pensioensleeftijd, dat wil zeggen dat elke winst in levensverwachting naar de verlenging van de arbeidsloopbaan gaat. Winst in de levensverwachting levert geen extra jaren in de AOW op ([De Beer, 2017](#)). Deze koppeling lijkt op de lange termijn onhoudbaar, omdat de balans tussen werk- en pensioenjaren hierdoor scheefgroeit, en er is recentelijk dan ook veel over deze koppeling gediscussieerd ([De Beer, 2017](#)).

Het lijkt er nu steeds meer op dat zowel werknemers als werkgevers vóór een flexibilisering van de AOW-leeftijd zijn, vooral in sectoren met fysiek zwaar werk ([Van Dalen, 2017](#)). Een flexibele AOW maakt het zowel makkelijker om eerder te stoppen met werken als langer door te werken ([van Dalen, 2017](#)). Werknemers zijn veelal ontstemd over de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting en pleiten daarom voor meer flexibilisering ([FNV, 2017](#)).

Werkgevers maken zich vooral zorgen over de fysieke, maar ook psychische gezondheid van werknemers en het daarbij behorende ziekteverzuim ([Van Dalen, 2017](#)). Een bedrijf heeft in het geval van ziekte immers de plicht om nog twee jaar loon door te betalen. Omdat werknemers verschillen, tussen sectoren, maar ook binnen sectoren, zullen ze in verschillende mate in staat zijn om de AOW-leeftijd op een waardige manier te halen.

## Sociaaleconomische positie rechtvaardigt flexibel pensioen

Vanuit het rechtvaardigheidsbeginsel zijn er verschillende redenen aan te voeren voor een naar sociaaleconomische positie gedifferentieerd pensioenbeleid. We weten dat een lage sociaaleconomische positie, gemeten met indicatoren als een laag opleidingsniveau, een lage beroepsstatus of een laag inkomen, een belangrijke risicofactor is voor ongunstige uitkomsten in zowel werk als gezondheid ([Berkman, 2014](#); [Van Zon, 2017](#)).

Het is ook algemeen bekend dat risicovolle leefstijlfactoren zoals roken en overgewicht vaker voorkomen bij mensen met een lage sociaaleconomische positie. Hetzelfde geldt voor een slechte zelf-gerapporteerde gezondheid ([Mackenbach, 2008](#)) en chronische aandoeningen ([Dalstra, 2005](#)).

Wat betreft werk en pensioen weten we dat mensen met een lage sociaaleconomische positie gemiddeld op een jongere leeftijd beginnen te werken ([European Commission Eurostat, 2012](#)), vaker fysiek zwaar werk uitvoeren ([Hämmig, 2013](#)), sneller achteruitgaan in functionele gezondheid in de jaren vóór pensionering ([Van Zon, 2016](#)), een lagere levensverwachting hebben ([RIVM, 2014](#)) en minder van hun pensioenjaren in goede gezondheid doorbrengen ([RIVM, 2017](#)).

## **Gedwongen langer doorwerken door geldgebrek**

Daarmee in tegenspraak is dat recente statistieken laten zien dat mensen met een lage sociaaleconomische positie gemiddeld een jaar later met pensioen gaan dan mensen met een hoge sociaaleconomische positie (65 versus 64 jaar) ([Montizaan, 2017](#)).

Een gebrek aan financiële middelen onder mensen met een lage sociaaleconomische positie kan dit verschil mogelijk verklaren. De jaren tot aan de AOW-leeftijd dienen immers op eigen kosten overbrugd te worden en dat zal voor mensen met een lage sociaaleconomische positie doorgaans moeilijker zijn. Door de AOW-leeftijd te flexibiliseren zou er voor werknemers die het werk fysiek of psychisch niet meer aan kunnen ook de mogelijkheid bestaan het werklevens op een waardige manier te beëindigen, vaak na decennialange trouwe dienst.

## **Discussiëren over voors en tegens**

Natuurlijk zitten er ook haken en ogen aan een mogelijke flexibilisering van de AOW-leeftijd op basis van sociaaleconomische positie, zoals de vraag wat een zwaar beroep is, wie verantwoordelijk is voor gezond langer werken of er gevaar bestaat van calculerend gedrag en wie gaat dit betalen?

*Wat is een zwaar beroep?*

Er zal op de eerste plaats altijd discussie blijven bestaan over wat een zwaar beroep precies is. Daar komt bij dat een beroep het label ‘zwaar’ of ‘niet zwaar’ kan krijgen terwijl werknemers dat anders ervaren. Er zullen dus ook binnen sectoren verschillen bestaan wat betreft de belasting van het werk. En nog een kwestie, moeten alleen fysiek zware beroepen in aanmerking komen voor vroegere pensionering of ook psychisch zware beroepen?

*Verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer*

Ten tweede ligt er een bepaalde verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers als het gaat om het waardig halen van de pensioenleeftijd. Werkgevers zouden idealiter moeten streven naar een werkomgeving waarin werknemers het werk op een verantwoorde manier kunnen uitvoeren zodat het werk niet extra, naast het ouder worden, bijdraagt aan achteruitgang in gezondheid.

Tegelijkertijd dragen werknemers ook verantwoordelijkheid als het gaat om het waardig halen van het pensioen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan gezond leven en vrijwillige omscholing wanneer het werk fysiek of psychisch te zwaar wordt. De vraag is echter of iedereen, en vooral degenen met een lage sociaaleconomische positie, in staat is om de regie over het (werk)leven in eigen handen te nemen.

### *Leidt mogelijk tot calculerend gedrag*

Ten derde kan worden beargumenteerd dat een differentiatie van het pensioenbeleid op basis van sociaaleconomische positie ervoor zou kunnen zorgen dat werkgevers en werknemers calculerend gedrag gaan vertonen, dat wil zeggen in de late fase van het werkleven investeren werkgevers niet meer in werknemers en laatstgenoemden niet meer in zichzelf omdat ze eerder met pensioen gaan.

### *Wie betaalt?*

Tot slot speelt natuurlijk ook de betaalbaarheid een rol. Wie betaalt de kosten van het 'vervroegd' uittreden van mensen met een zwaar beroep? Is dat de overheid, de werkgever, werknemers of misschien wel een combinatie van de verschillende partijen? We zien nu al dat steeds meer oudere werknemers de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) instromen in plaats van dat zij met pensioen gaan ([Berendsen & Van Deursen, 2017](#)). Dat is voor werkgevers ook een grote kostenpost.

## **Waardig halen van de pensioenleeftijd is het belangrijkste**

Er zijn dus zowel argumenten voor als tegen een naar sociaaleconomische positie gedifferentieerd pensioenbeleid. Waar weinig twijfel over bestaat is dat het voor de individuele werknemers, de werkgevers en de maatschappij belangrijk is dat werknemers de pensioensleeftijd waardig halen.

Hoe we daar als maatschappij voor zorgen en wie daarvoor betaalt, is een onderwerp van discussie. Verschillende stakeholders zoals vakbonden, politici, en wetenschappers voeren deze discussie al actief. Belangrijk daarbij is dat zowel het financiële houdbaarheidsvraagstuk als het rechtvaardigheidsbeginsel in het oog wordt gehouden.

*Sander van Zon, Ute Bültmann en Menno Reijneveld zijn werkzaam aan de afdeling Sociale Geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen, Rijksuniversiteit Groningen. Zij doen onder andere onderzoek naar de relatie tussen arbeid en gezondheid. Dit artikel is gebaseerd op Van Zons proefschrift [\*'Socioeconomic inequalities in work and health'\*](#).*

Foto: [Ino Paap](#) (Flickr Creative Commons)